

Thomas Boje og Sigurd Jensen: Velfærdsstatens demaskering

Da maskiner er fri for menneskelige svagheder, såsom dovenskab og interesser, og da maskiner ikke pludselig kræver medbestemmelse eller strejker, er kapitalen positivt motiveret til at erstatte mennesker med maskiner. Endvidere opnår man ved automatiseringen at kunne regulere arbejdstempoet langt mere effektivt, end det er muligt ved hjælp af betalte håndlangere. Den altafgørende grund til mekanisering og automatisering er imidlertid hensynet til konkurrence-evnen: hvad den enkelte kapitalist end måtte mene om mekaniseringen og automatiseringen, så er kapitalisten selv kun magthaver i sin egenskab af kapitalens personificering og må derfor følge markedets love, hvis han vil bevare sin magtposition og dennes kendetegn – indkomst og status. (»Det er ikke længere et spørgsmål om at automatisere eller ikke. Hvis man ikke selv gør det, så gør konkurrenten det«). Alt i alt skulle disse forhold sikre produktivkræfternes videre udvikling under den kapitalistiske produktionsmåde, dvs. i form af den private kapitaltilegnelse.

Profitratens fald og merværdiratens relevans

Men med mekaniseringen og automatiseringen ændres også kapitalens organiske sammensætning, dvs. forholdet imellem den konstante kapital (den del af kapitalen, der investeres i maskiner, bygninger, råstoffer etc. Denne kapitalens værdi forøges ikke under produktionen, men overføres blot til det nye produkt) og totalkapitalen (den variable kapital, dvs. lønnens værdi plus den konstante kapital). Og med denne ændring i kapitalens organiske sammensætning vil også profitraten falde (profitraten=merværdien/konstante kapital + variable kapital): et eksempel.

Antag at produktionens værdi ($c+v+m$) – p.g.a. rationalisering – er blevet forøget
 fra $100c + 100v + 100m$
 til $200c + 100v + 100m$
 dvs. at kapitalens organiske sammensætning ($c/c+v$) er ændret
 fra $100c/100c + 100v = 50\%$
 til $200c/200c + 100v = 66\%$.
 Men denne ændring bevirker et fald i profitraten ($m/c+v$)
 fra $100m/100c+100v = 50\%$
 til $100m/200c+100v = 33\%$.

Dette er loven om profitratens faldende tendens. Betingelsen er, at kapitalens organiske sammensætning ændres.

Denne »uheldige tendens« kan nu modvirkes ved en forøgelse af merværdiraten:

Antag at merværdien (m) forøges fra 100 til 150. Dette vil betyde, at merværdiraten (m/v) stiger
 fra $100m/100v = 100\%$
 til $150m/100v = 150\%$

Men hvad vil der ske med profitraten?

Den vil igen stige
 fra $100m/200c + 100v = 33\%$
 til $150m/200c + 100v = 50\%$.

Ved at forøge merværdiraten (= udbytningsraten) kan kapitalismen altså kompensere for mekaniseringens og automatiseringens »uheldige« konsekvenser, dvs. for profitratens faldende tendenser.

Til dette formål har den nu flere forskellige metoder til sin rådighed:

- 1) Forlængelse af arbejdstiden
- 2) Forøgelse af arbejdstempoet
- 3) Arbejdsorganisationens rationalisering

4) Produktionsprocessens mekanisering og automatisering.

Socialteknikerne:

Medens naturvidenskaberne stiller de nødvendige tekniske data til rådighed, sørger socialvidenskaberne for at udvikle socialtekniske strategier (rationelle arbejdsmetoder, bedre arbejdsdeling og -organisation). Således har metodeingeniørerne f.eks. kalkuleret sig frem til »ideelt« arbejdstempo og en »ideel« arbejds metode. Hvis metodeingeniørernes tekniske regler – som beror på empirisk viden – ville være i stand til at normere arbejdsprocessen, ville også profitmaksimeringen være optimal under de givne produktionsbetingelser. Imidlertid forudsætter disse metoder, at arbejdernes interesser er identiske med ledelsens og socialteknikernes, dvs. disse metoder må blive arbejdernes *egen* metode. Derfor strukturerer ledelsens betalte »rationaliserings eksperter« arbejdsforholdene på en sådan måde, at den enkelte arbejder (tendentielt) forfølger private interesser, og dermed truer lønarbejdernes solidariske holdning (f.eks. arbejdernes uformelle produktivitetsnorm, som f.eks. Mayo har kunnet registrere i virksomhedens uformelle grupper.)

Effektivitetsfremmende lønsystemer:

Det er under denne synsvinkel, at de forskellige »effektivitetsfremmende lønsystemer«, bliver relevante. Produktionstillæg, præmieløn, meritvurdering, akkordløn etc. er foranstaltninger, der skal få arbejderen til selv at øge arbejdsintensiteten. Gennem akkordaf lønning f.eks. har man slået to fluer med ét smæk: profitten øges og ingen gør vrøvl. Akkordsystemet afskaffer selvfølgelig ikke udbytningen, den gør den »blot« mere uigennemsigtig. Arbejderne svinger nu selv pisken og dermed kan de betalte indpiskere, der tidligere kontrollerede, om der nu virkelig blev arbejdet, bortrationaliseres. At akkordløn så efter alt at dømme er direkte nedbrydende på helbredet, bryder kapitalen sig pokker om.

Skifteholdsarbejde:

Med mekaniseringen og automatiseringen bliver også *skifteholdsarbejdet* en nødvendighed for et foretagende, der arbejder efter den kapitalistiske grundmaxime: profitmaksimering. Desto

mere kapitalintensiv en virksomhed bliver, desto mere tæller også hvert minut, maskinerne ligger stille. Et EDB-anlæg f.eks. skal helst (for at kunne klare afskrivningerne) køre 24 timer i døgnet. Antallet af skifteholdsarbejdere er da også blevet fordoblet inden for de sidste ti år, således at nu en ud af fem arbejdere har aften og/eller natarbejde.

Støjproblemet:

Med mekaniseringen af kontorfaciliteterne bliver også funktionærerne ofre for den største fare på arbejdspladsen (bortset fra giftigt støv og kemikalier).

Medens enkelte arbejdsgivere nøjedes med at konstatere, at »et højt niveau« af støj kan have den gunstige virkning at holde arbejderne og funktionærerne vågne under natskiftet, har LO – i forening med staten – forsøgt at lovgive dette »sociale problem« ud af verden. Bortset fra at denne lovgivning udelukkende opererer med et naturvidenskabeligt sygdomsbegreb (og derfor kun registrerer visse veldefinerede, fysiske skader), har man dog med »Lovgivningen på arbejderbeskyttelsesområdet« forsøgt at revidere, justere og forebygge visse skader. Men disse foranstaltninger har imidlertid ikke kunnet forhindre, at utallige arbejdere endnu i dag lider af høreskader af varierende grad (56% af fabriksarbejderne i alderen 16 til 65 år ifølge en WHO-undersøgelse). Dette kan heller ikke forbavse, når man gør sig klart, hvilken position arbejderen indtager i produktionsprocessen.

Situationen på fabrikken er jo den, at ledelsen i det væsentlige er beskæftiget med at holde omkostningerne nede, mens arbejderne almindeligvis har meget lidt kontrol over og derfor interesse i arbejdsprocessen. Endvidere er arbejderens sundhed ikke blot afhængig af ledelsens velvilje, men også af ledelsens viden om problemet og dens evne til at korrigere om nødvendigt (bl.a. afhængig af konkurrencen).

En sådan kombination har næppe en gunstig virkning på arbejdssikkerheden. Derfor burde den kendsgerning, at de fleste ulykker en undgåelig med kendte og afprøvede metoder, heller ikke overraske.

Skifteholdsarbejde:

Jo større mekaniserings- og automatiseringsgraden er inden for en bestemt industrisektor,

desto større bliver den andel af kapitalen, der medgår til investering i bygninger, maskiner og råstoffer. For at kunne klare og overleve konkurrence må den enkelte kapitalist derfor investere en betragtelig kapital forud for enhver produktion og dermed gevinst. I en samfundsformation, hvor den kapitalistiske produktionsmåde er reglen, udviser kapitalisten således ægte »samfundssind« når han stiller sin private kapital til rådighed i form af investeringer og på denne måde bidrager til den samfundsmæssige produktion og reproduktion. Dette »storsind« udviser han selvfølgelig kun fordi han erfaringsmæssigt ved, at det kan være yderst profitabelt at investere i mere moderne maskiner, som producerer billigere varer end de hidtil anvendte maskiner. For ham er bygninger, maskiner og råstoffer *kapital*, som gør det muligt for ham at akkumulere merværdi, når blot denne kapital sættes i bevægelse af lønarbejderne.

Alligevel har mange kapitalister inden for den senere årrække gjort den bitre erfaring, at det i dag ikke varer så forfærdelig længe inden konkurrenterne har udviklet eller indført maskiner, der producerer endnu billigere. Således bliver højtudviklede maskiner urentable, inden de bliver ubrugelige i egentlig fysisk forstand. I USA vurderer man en værktøjsmaskines fysiske levetid til ca. 10 år; efter 7 år er maskinen imidlertid forældet (og dermed ikke rentabel) i tekniske henseender.

Den kapitalist, der har investeret sine penge i ovennævnte værktøjsmaskine, må altså sørge for at få afskrevet maskinens værdi i løbet af de 7 år, hvor maskinen endnu er rentabel. Han må indskrænke den tid, maskinerne ligger stille; for hver dag, time og minut maskinen ikke producerer, mister han muligheden for at afskrive maskinens værdi.

Derfor indfører hans virksomhed – i lighed med talrige andre virksomheder – skifteholdsarbejde, d.v.s. der må nu arbejdes 24 timer i døgnet med værktøjsmaskinen.

Og dette gør han til trods for at skifteholdsarbejde efter al sandsynlighed er direkte nedbrydende på lønarbejderens helbred.

Skifteholdsarbejde og den sociale rytme:

Generelt vil aften- og natarbejde medføre, at den sociale rytme brydes af den simple grund, at samfundet ikke er indrettet for skifteholdsarbejdere. Forretninger, foreningsliv, skoler, transportmidler, børnehaver og familien fun-

gerer om dagen og aftenen. Således kan skifteholdsarbejderen ikke deltage i disse af familiens aktiviteter, som normalt forløber på bestemte tidspunkter af dagen: spisning i fællesskab o.s.v. Lønarbejderens egne børn truer derfor med at blive fremmede, idet der kan gå indtil flere dage inden han ser dem igen: når børnene går i skole, står arbejderen op af sengen for igen at gå på arbejde, når børnene kommer hjem.

Endvidere vil arbejderens behov for søvn, hvile og andre kompenserende aktiviteter komme i konflikt med de andre familiemedlemmers interesser – især fordi boligen oftest er trang og dårligt lydisoleret. Inden for en sådan ramme kan f.eks. skifteholdsarbejderens søvnbehov og børnenes trang til udfoldelse dårligt forenes. Resultatet bliver da også oftest opslidende skænderier og fordrejede kommunikationsmønstre inden for familien.

Karakteristisk nok begunstiger aften- og natarbejde kun udøvelsen af en eller anden privat hobby. F.eks. modeller af Roskilde Domkirke nøjagtigt udført med tusinder af tændstikker. Men disse fritidsaktiviteter er per definition private: nok er min model af Roskilde Domkirke en ting, jeg selv har skabt, men da den kun er en ting skabt af mig for mig, da den ikke har nogen brugsværdi for andre, er jeg selv efter at have brugt tusind timer hertil intet for mine medmennesker.

Skifteholdsarbejderens indskrænkede kontakt til børnene, konen og vennerne kan derfor ikke kompenseres med private aktiviteter af denne art.

Alt i alt medfører skifteholdsarbejdet, at mulighederne for social kontakt med ligestillede yderligere indskrænkes. Men hermed indskrænkes også lønarbejderens mulighed for at erfare, at hans egen situation ikke er et særligt tilfælde, men derimod deles af en række lønarbejdere, der hver for sig har gjort parallelle erfaringer.

Skifteholdsarbejde og den biologiske rytme:

Skifteholdsarbejdet vil ligeledes have en tendens til at afbryde arbejderens biologiske rytme: »Jeg er bange for, at det ender med mavesår. Tit får jeg halsbrand, og min læge siger, at jeg har kronisk tyktarmskatarr . . . Hovedpine har jeg også. Det er som regel, når jeg skifter over til daghold, så skal man jo stille sig

helt om. Maven lider jo også hårdt under det«. Disse ændringer i organismens tids-orienterede biologiske funktioner i samspil med især familiens og arbejdslivets socialpsykologiske klima, resulterer ofte i lidelser af forskellig art. I flere tilfælde mavesår, leddegigt, hyppige og alvorlige forkølelser samt hovedpine (jvf. tab.)

Kilde: J E. Andersen: »The main results of the Danish medico-psycho-social investigation of the shiftworkers«. Helsinki 1959, vol III, pp. 135–36. »International Congress on occupational Health«.

Diagnose	Dagarb.	Holdarb.
A. Mavelidelser, alvorlige	10,5	33,9
1) mavesår	4,3	9,9
2) andre alterationer i maven	0,9	3,5
3) uden abnorm røntgeneffekt	3,5	8,8
B. Mavelidelser, mindre alvorlige	8,7	22,2
C. Forstoppelse, tyktarmsbetændelse og andre enteriske sygdomme	9	30
D. Søvnidelser	11	66
E. Nervøse lidelser	25	64

Skifteholdsarbejderens stress-situation:

En lønarbejder, der ikke kan tilpasse sine tids-orienterede legemsfunktioner til skifteholdsarbejdets krav, befinder sig i en typisk stress-situation. Endvidere er denne oftest af længere varighed: Selv om de fleste arbejdere, der har besvær med deres legemsrytme, ønsker at ophøre med skifteholdsarbejdet, har de fleste imidlertid ingen chance herfor. Tilfredsstillende arbejdspladser i andre lokale virksomheder er vanskelige at finde, og derudover betyder et arbejdspladsskifte altid et tab i ancienniteten og af en vis sikkerhed, fortrolighed og erfaring med en bestemt arbejdsplads – alt sammen kendsgerninger, der knytter lønarbejderen til sin traditionelle arbejdsplads.

I en sådan konfliktsituation er det ofte ikke muligt for arbejderen at forarbejde konflikten progressivt, d.v.s. at finde nye sociale kompromisformer, der befrier undertrykte eller deformerede interesser. En somatisk forarbejdning af konflikten kan da træde i stedet. Sygdomme

såsom mavesår, forstoppelse o.s.v. er individets svar på stress-situationen.

Franz Alexander har overbevisende demonstreret, hvorledes lønararbejderens sociale og økonomiske situation kan fortsætte i bevidste og/eller ubevidste psykologiske processer. Han har således beskrevet 7 forskellige konfliktformer, der hver for sig er karakteristisk for en bestemt sygdom. Således vil en lønararbejder med en karakteristisk psykodynamisk konstellation evt. reagere med et mavesår såsnart han bliver bragt i en livssituation, der enten aktiverer hans centrale konflikt eller destruerer de forsvarsmekanismer, arbejderens hidtil har benyttet over for konflikten. Hans centrale konflikt og de anvendte forsvarsmekanismer over for denne (tilsammen udgør de hans karakteristiske psykodynamiske konstellation), er et resultat af arbejderens opvækstbetingelser, som igen er betinget af sociale og økonomiske forhold. »Livssituationen« derimod refererer til arbejderens aktuelle ydre situation, således som den vurderes af ham psykologisk – d.v.s. påvirker ham følelsesmæssigt.

En lønararbejder, der ikke kan tilpasse sine tidsorienterede legemsfunktioner til skifteholdsarbejdets krav, og hvis forhold til konen og børnene er blevet konfliktfyldt på grund af skifteholdsarbejdet, befinder sig nu netop i en situation som påvirker ham følelsesmæssigt. Når dertil kommer, at arbejderens ikke umiddelbart kan finde nogen løsning på denne situation så længe han står ene – og dermed tror, at hans situation er et særtilfælde – da kan sygdom (in casu: mavesår) blive lønararbejderens nødvendige reaktion på konfliktsituationen. Franz Alexander konkluderer, at »den afgørende faktor i mavesårets pathogenese skyldes en frustration af behovet for støtte og kærlighedsfordrende ønsker. Når disse ønsker ikke tilfredsstilles i normale menneskelige give-og-tage-relationer, opstår der en kronisk emotionel spænding som udøver en specifik virkning på mavens funktion.«

Arbejdskraften og de menneskelige rettigheder:

Som tidligere nævnt, indfører talrige virksomheder skifteholdsarbejde *til trods for*, at en sådan arbejdsrytme efter al sandsynlighed er direkte nedbrydende på lønararbejderens helbred og sociale relationer i øvrigt. Lider kapitalismen da af »karakterbrist« og overtræder den ikke »de menneskelige rettigheder«? Det

gør den osse. Det væsentlige er imidlertid, at den ikke *kan* opfylde disse krav. At virksomhederne indfører skifteholdsarbejde på trods af dets »uheldige sociale konsekvenser«, er blot én af de måder, hvorpå de *objektive interesser modsætninger* – som er givet i og med den kapitalistiske produktionsmåde – fremtræder.

Den kapitalistiske produktionsmåde, som er baseret på lønararbejde og kapital, kalkulerer nemlig med 3 grundlæggende »produktionsfaktorer«: råstoffer, kapital og *arbejdskraft*. Og den enkelte kapitalist betragter sin investering i bygninger, maskiner, råstoffer og *arbejdskraft* som en kapital, der gør det muligt for ham at akkumulere merværdi (profit). Denne arbejdskraft må derfor – på linje med de andre »produktionsfaktorer« – administreres på en sådan måde, at den bliver en profitabel investering: den må drænes, stimuleres, kvantificeres og organiseres. Arbejdskraften er en specifik »produktionsfaktor« – på linje med alle de andre produktionsfaktorer – som virksomhedsbureaukatiets administrative blik kan organisere, klassificere og om nødvendigt omplacere.

Så længe nu denne arbejdskrafts *brugsværdi*, d.v.s. arbejderens specifikke, produktive aktivitet, opfylder de forventninger investoren stiller til denne – indtil da er han selvfølgelig ikke interesseret i lønararbejderens helbred eller privatliv. Hvis arbejdskraften derimod ikke længere opfylder forventningerne, reagerer han: den ikke længere rentable arbejdskraft henvises nu til arbejdskraftreserven – en reserve, som »almenvællet« må tage sig af; d.v.s. sygekasserne, arbejdsformidlingen o.a. lignende institutioner.

At skaffe sig af med en 45 årig arbejdskraft, som ikke længere kan klare skifteholdsarbejdet – netop på grund af flere års skifteholdsarbejde – er imidlertid blot en raffineret form for mord: i realiteten overlades denne arbejder til naturens strubegreb, en frihed til at sætte spor i sin private lænestol og med en personlig sikkerhed om at han er overflødig i dette samfund.

Produktivitetsfremmende lønsystemer:

Filosofien bagved begreber som produktivitetsfremmende lønsystemer, akkorder, bonusordninger o.s.v. går tilbage til begyndelsen af 1900-tallet, hvor man i USA gjorde den iagttagelse, at virksomhedslederne nok havde en klar opfattelse af, hvad man kunne

vente sig af en maskine. Derimod vidste man meget lidt om, hvilke krav man skulle stille til en arbejder, hvad han kunne præstere inden for et bestemt tidsrum. Man mente der var to måder at øge produktionen på. For det første ved at arbejderen instrueredes og oplærtes i de mindste bevægelser, der skulle udføres ved en arbejdsopgave. For det andet ved at give de dygtigste af arbejderne opmuntring i form af højere løn.

Gennem en række eksperimenter fandt man ud af, at grundig instruktion og udsigten til flere penge fik arbejderen til at knokle løs og sætte sin arbejdsydelse meget op. Man havde derved lagt grunden til det, som i dag går under betegnelsen tidsstudier, MTM (metodetidsmåling) eller UMS (en tillempet form for MTM).

Man går i denne teori ud fra at gennemsnitsarbejderen er doven og opfatter arbejdet som noget modbydeligt. Det eneste, som kan få ham til at anstrenge sig, er frykten for straf eller ønsket om bedre materielle kår. Tilhængerne af denne teori anbefalede arbejdsgiverne, at de for at udnytte arbejdskraften bedst muligt skulle indføre enkle og rutineprægede arbejdsbevægelser (mekanisere), og at lønnen kun skulle udbetales på grundlag af præstationen. Hensyn til de arbejdere, som havde arbejdet det meste af deres liv på virksomheden eller var gamle, skulle der ikke tages. Man så ingen modsætning mellem arbejder og arbejdsgiver, hvis arbejderen blot arbejdede hårdt og produktivt, ville det være til gavn for begge parter.

Disse teoretiske overvejelser ligger endnu i dag bagved mange af de råd eksperter i rationalisering og arbejdstilrettelæggelse giver arbejdsgiverne. Det behøver man blot at læse lidt i de lærebøger i arbejdstidsstudier, der findes på markedet, for at overbevise sig om.

En arbejders vurdering af denne form for præstationsbelønning kan vi få af Dennis Johnsons artikel om fabriksliv, citeret fra Vindrosen: »På en fabrik er grundlønnen sædvanligvis lav. Det betyder ikke, at ledelsen ikke har råd til at betale mere, ja, den betaler faktisk mere – men ikke gennem grundlønnen. De sidste pund, der skaffer os lidt nærmere det kunstige begreb, der kaldes »den nationale gennemsnitsindtægt«, må tjenes under pres. Ved hjælp af produktivitetsfremmende lønsystemer, akkorder, bonus, kvalifikationstillæg, kald det hvad man vil, får arbejderen det frie initiativs konkurrenceånd at føle. En løn, der skulle tjenes, bliver en præmie, der skal vindes. »Løn efter resultater« kalder de

det. Og resultatet af resultaterne er endnu en forøgelse af profitterne«.

Organisationernes holdning:

Det er denne systematiske forkrøbling af arbejderens person, som arbejdsmarkedets to parter var med til at fremme ved aftalen om indførelse af produktivitetsfremmende lønsystemer. I hovedaftalen af 1960 mellem LO og Dansk Arbejdsgiverforening blev dette formuleret så smukt: »Der bør i de kollektive overenskomster tilstræbes aflønningsformer, der er produktivitetsfremmende og tillige giver arbejderne adgang til større indtjening, end ved arbejde på almindelig timeløn, idet der i reglen, hvor det er muligt at lade samme arbejde udføre såvel på akkord som på almindelig timeløn, kan forventes en større arbejdsydelse og dermed større fortjeneste ved akkord eller lignende aflønningsform, end ved almindelig timeløn«.

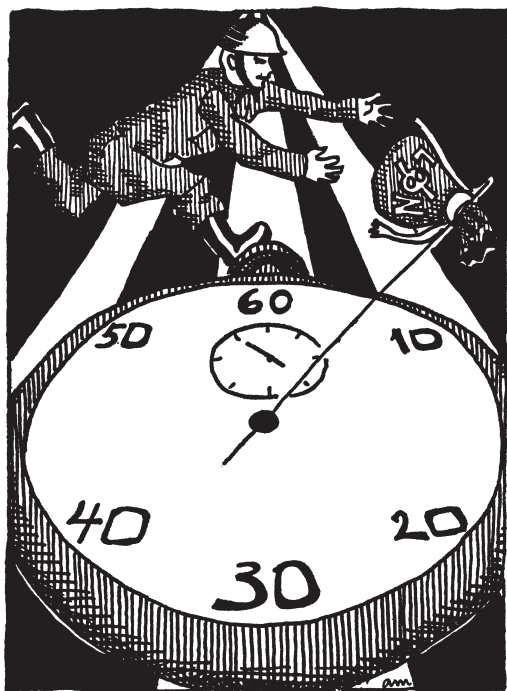
Der tales om, at det giver større løn til arbejderen, men ikke et ord om, hvor meget større profitten bliver ved samme lejlighed.

For at hovedaftalens smukke ord skal blive virkelighed, har man nedsat et rådgivende udvalg til at varetage arbejdsstudiespørgsmål. Dette udvalgs opgaver er »at virke fremmende på samarbejdet om anvendelsen af arbejdsstudier og medvirke til den tekniske løsning af trivsels- og fortolkningsspørgsmål vedrørende arbejdsstudier«.

Hvis lønsystemerne alligevel skulle møde modstand, har man fra både LO og Arbejdsgiverforeningens side indført en konsulenttjeneste, som skal stimulere interessen hos deres respektive medlemmer for disse systemer.

Udførsel af arbejdstidsstudier:

Som forløber for indførelse af lønsystemer byggende på akkord, går normalt en række arbejdstidsstudier, og en rammeaftale herom blev i 1963 indgået mellem arbejdsmarkedets parter. I denne taler man som indledning om, at bevarelsen af befolkningens levestandard er betinget af erhvervenes konkurrenceevne. Da denne afhænger af en fortsat forøgelse af produktiviteten, er det en fælles interesse, at der indføres nye arbejdsmetoder og lønformer, med henblik på en mere effektiv anvendelse af maskiner, materialer og arbejdskraft.



Om arbejdsstudier hedder det videre, at man gennem disse kan finde den mest enkle og effektive metode til arbejdets udførelse og samtidigt opnå et korrekt grundlag for lønfastsættelse. Om selve metoden ved tidsstudier hedder det i en AOF-bog om stopursakkorder, at de næsten aldrig kan være udførlige nok, de skal ligesom en varedeklaration fortælle om indholdet: Man kan sige, hedder det videre i samme bog, at et tidsstudie bør være et fotografi, der nøjagtigt fortæller hele arbejdsgangen. De såkaldte MTM-studier bygger således på, at alt manuelt arbejde kan opdeles i enkle grundbevægelser som strække, flytte, gribe, anbringe, holde, o.s.v. Tiden for disse bevægelser bliver samlet i et skema. Man analyserer de grundbevægelser, der kræves til en bestemt operation og tillægger hver bevægelse en i forvejen fastlagt tidsværdi, som er bestemt under hensyntagen til bevægelsens natur og de forhold under hvilken den udføres.

Princippet bag det hele er at gøre arbejdet så simpelt og rutinebetonet som muligt, således at der kræves mindst mulig aktiv deltagelse fra arbejderens side for at udføre jobbet. Man citerer i alle tidsstudiebøger en amerikansk forsker G. J. Stegermerten, der af forfatterne tillægges stor betydning for udformningen af arbejdstidsstudier. Han betegner en arbejder som enestående god, hvis denne arbejder regelmæssigt, nær-

mest som en maskine, bevægelserne er så hurtige og ensartede, at de er svære at følge, og han tilsyneladende ikke behøver at tænke på, hvad han laver. Samtidigt skal arbejderen betragtes som den bedste af alle?

At arbejdstidsstudier skulle være et korrekt grundlag for lønfastsættelse, som oven for hævdet i rammeaftalen, kan man have sin tvivl om. Ved et tidsstudie er der ikke noget i vejen for, at man kan håndplukke nogle hurtige arbejdere, der er i stand til at arbejde hurtigere end de fleste, man får derved et resultat, der viser at akkorden kan sættes op. Arbejdsstudieteknikkerne, der bearbejder resultaterne, kan så konstatere, at nogle grupper har kunnet producere mere pr. mand pr. time. Selv om resultatet er fremkommet under gunstige betingelser, er det en håbløs situation at skulle forhandle om akkorder i for arbejderne. Det kan resultere i at akkordsatsen bliver sat op, og man må arbejde endnu mere for at tjene det samme.

I dag foregår langt det meste arbejde som akkordarbejde. Skulle man gå væk fra denne arbejdsform og over til timeløn, ville det mange steder betyde en væsentlig nedgang i produktionen.

På de mest gennemrationaliserede virksomheder, hvor arbejdstempoet er voldsomt opskruet, øges chancerne for psykiske sygdomme og mavesår ved akkordarbejde. Man kan kun for en kortere årrække følge med i tempoet. På de svenske Volvo-fabrikker har det vist sig at 50% af de nyansatte holder op inden for 4 måneder og personer over 40 år frarådes at søge ansættelse.

Vurdering af hvad normalmanden er

Som en væsentlig del af arbejdstidsstudier indgår spørgsmålet om arbejdstaktsvurderinger, der i ovennævnte AOF-bog om stopursakkorder karakteriseres som den mest ømtålelige side af arbejdstidsstudiet.

Filosofien bag arbejdstaktsvurderinger er at finde ud af, hvad der er en normal arbejdspræstation, hvor ud fra man kan fastsætte akkorden, eller sagt på en anden måde, hvad kan normalmanden præstere under normale arbejdsbetingelser. Da det oftest er arbejdsgiveren, der har ladet foretage arbejdstidsstudierne og således ham, der sidder inde med materialet, kan forhandlingerne om akkordsatser blive

et meget tvivlsomt foretagende for arbejderne, der ikke er i besiddelse af viden og eget materiale om tidsstudierne og produktionstakten. Skulle arbejderne ønske at hente eksportviden hos fagforeningernes konsulenter, har vi ovenfor i AOF-bogen et indtryk af, hvad han kan forvente af hjælp fra foreningen i spørgsmål om produktivitetsfremmende lønsystemer.

Ved en arbejdstaktsvurdering er der tre faktorer man bygger på:

- 1) Arbejderens dygtighed.
- 2) Arbejderens intensitet og tempo
- 3) Rytmen i arbejdet.

Disse tre faktorer graduerer man så den enkelte arbejder efter, og det er her den førnævnte amerikanske Stegermerten har gjort sin store indsats ved at karakterisere, hvad en dårlig-god arbejder er, hvad det vil sige at arbejderens har en dårlig-enestående god intensitet. For intensitet har man også en kategori, der hedder overdreven god intensitet, hvilket vil sige, at arbejderens arbejder så meget, at det er sundhedsfarligt. En rytme betegnes som enestående når en arbejder udfører sit job på en monoton, maskinagtig måde.

Det, der er normalt med hensyn til dygtighed, intensitet, og rytme, ja, det er det kompromis, man kan hale i land i ulige forhandlinger med arbejdsgiverne. En forhandling, hvor arbejderens ingen støtte kan regne med fra sin organisation, da denne helt har overtaget arbejdsgiverens effektivitetsmålsætning.

Gruppeakkorder

I de seneste år er der sket en nyorientering i spørgsmålet om akkorder. Man er ved at gå over til en slags »selvstyrende gruppe« d.v.s. grupper, der har et fælles ansvar for, at arbejdsopgaven udføres. Man skal ikke længere blot sørge for, at ens eget bliver lavet, men se til, at også ens kammerater bliver færdige, så der ikke opstår produktionsstop. I stedet for individuelle akkorder er der indført gruppeakkorder.

Ved at indføre disse selvstyrende grupper har man fundet ud af en måde at presse produktiviteten endnu højere op, idet denne arbejdsform har ført til, at afløsning og pasning af tiden sker med meget mindre spild end tidligere. Gruppens interesse i at holde maskiner og arbejdsplads i god stand øges, da indtægten

ved maskinstop ellers vil gå ned for alle. Gruppen supplerer hinanden således, at afløsere ikke er nødvendige, og den udøver selv en slags indre kontrol, d.v.s. at afløsere og arbejdsledere er blevet overflødige.

Gennem gruppeakkorderne er lønnen afhængig af gruppens fælles præstation. Man har endvidere fundet, at individuelle akkorder har den ulempe at individuelle toppræstationer ikke giver arbejdsgiveren mere profit, men det gør derimod de jævne, regelmæssige arbejdsindsatser, hvor hele maskineriet udnyttes effektivt.

Effektivisering og sygdomsrisiko

Den rationalisering og automatisering arbejdsprocesserne i industri, kontor, landbrug m.m. har gennemgået, har i mange tilfælde medført en sundheds- og ulykkesrisiko for de ansatte. Den forskning, der er foretaget på disse områder, har samtidigt medført, at man nu ved udvikling af nye arbejdsmetoder er fuldt klar over deres uheldige sundhedsmæssige konsekvenser. Når disse metoder så alligevel indføres, betyder det, at man bevidst foretager en prioritering af produktionseffektiviteten på bekostning af den menneskelige sundhed og velvære hos de ansatte.

En sådan prioritering beror selvfølgelig på, at fordelene ved produktionsændringen tilfalder andre end dem ulemperne rammer. Interessant er det, at man fra arbejdsgiverside klart tilkendegiver denne prioritering – følgende udtalelse stammer fra en medicinsk sagkyndig i Svensk Arbejdsgiverforening: »Gennem den effektivisering, den rationalisering och mekanisering o.s.v., som sker på olika håll i världen, får man inte bara en ökning av produktionen, utan man kan ibland också få en ökning av hälsoriskerna, t.ex. av expositionen för giftiga ämnen (damm, gaser, o.s.v.).« Mere problematisk er det, hvorfor man fra arbejderside hidtil stort set har accepteret denne prioritering. Her har sikkert løftet om højere lønninger – eller aflønningssystemer med muligheder herfor – virket som en slags kompensation for sundhedsfaren. Og desuden har sundhedsforebyggende og sikkerhedsmæssige foranstaltninger medvirket til metodernes legalisering.

Sikkerheds- og beskyttelseslovgivning:

Er sikkerhedsbestemmelserne en sikring af arbejdernes helbreds- og ulykkesrisiko –

eller er det en række bestemmelser, der skal afhjælpe de værste farer ved moderne produktionsmetoder? Eller sagt med andre ord; skal sikkerhedsbestemmelserne prioritere arbejderens sundhed eller skal de med en prioritering af produktionseffektiviteten afbøde dens værste konsekvenser? Af lov om almindelig arbejderbeskyttelse fremgår det, § 5, stk. 1, at: »Arbejdsgiveren skal ved indretning af arbejdssted og produktionsmidler samt ved tilrettelægning af arbejdsprocesser sørge for, at arbejderen er tilbørligt værnnet mod ulykkestilfælde og sundhedsskadelige påvirkninger.« Og »arbejderen skal medvirke til, at de foranstaltninger, der er truffet for at sikre dem mod skadelige påvirkninger eller ulykker virker efter deres bestemmelse.« (§ 6, stk. 1).

Ansvar for indførelse af sikkerhedsforanstaltninger påhviler altså arbejdsgiveren – men ansvaret for overholdelsen af disse påhviler arbejderen.

Det fremgår af arbejderbeskyttelseslovens øvrige paragraffer, at det ikke kun er arbejderens sundhed, der er bestemmende for hvornår sikkerhedsforanstaltninger kræves, i § 19, stk. 8 hedder det f.eks.: »hvor anvendelse af maskiner eller andre tekniske hjælpemidler medfører støj eller rystelser af en sådan styrke, at arbejderen må antages at påvirkes skadeligt, kan arbejdstilsynet påbyde foranstaltninger derimod, når disse er gennemførlige uden uforholdsmæssige udgifter eller ulemper«. D.v.s. at arbejdsgiveren ud fra en økonomisk begrundelse er berettiget til at afvise indførelse af sikkerhedsforanstaltninger, hvis gennemførelse er nødvendig for at sikre de ansatte mod støjskader.

Kollektive versus individuelle beskyttelsesforanstaltninger

De sikkerhedsforanstaltninger arbejdsgiveren iværksætter kan opdeles i to grupper: de kollektive og de individuelle.

De kollektive kan f.eks. være udsagningsanlæg for støv, lydisolerende mure etc. De tilsvarende individuelle beskyttelsesmidler vil være åndemasker, ørepropper etc.

De individuelle beskyttelsesmidler skal anvendes, når »det ikke på anden måde er muligt at beskytte arbejderen mod sundhedsskadelige påvirkninger«. (§ 13, stk. 1, nr. 21). Som eksemplet med støjbeskyttelsen viser, kan også økonomiske hensyn afgøre, hvad der »er muligt«.

Ved de individuelle beskyttelsesmidler opstår der ofte en konflikt mellem arbejderens pligt til at overholde disse og hans øvrige ønsker om en behagelig arbejdssituation, god arbejdsindtægt etc. Mange beskyttelsesmidler vil således være fysisk ubehagelige: et grelt eksempel er den ørebeskyttelse, der anvendes i Kiruna, som skal sidde så stramt om hovedet, at den hindrer blodtilførelsen til ørene – men også andre former for masker og ørepropper giver gener. F.eks. vil alle disse beskyttelsesmidler hindre samtale under arbejdet – herunder også hindre arbejdsmulighederne.

Andre foranstaltninger er fysisk mulige at overholde, men i længden for psykisk krævende til at virke efter deres hensigt – det gælder f.eks. opmærksomheden ved brug af rundsave og lign. For mange beskyttelsesforanstaltninger gælder, at de nedsætter arbejdstempoet – ved at undlade at beskytte sig, kan den enkelte arbejder så enten hæve sin løn – eller benytte den indvundne tid til en pause i arbejdet. Overholdelsen af beskyttelsesforanstaltningerne vil således være i konflikt med de øvrige interesser arbejderen har i arbejdssituationen.

Når en beskyttelse medfører mange gener, er det vanskeligt at indse dens fordele – og dette gælder navnlig fordi mange af de sygdomme som beskadigelsen forårsager først viser sig efter længere tids påvirkning. Og selv om det i arbejderbeskyttelsesloven hedder, at »arbejdsgiveren i videst muligt omfang skal sørge for, at arbejderen er gjort bekendt med de ulykkes- og sygdomsfarer, der eventuelt er forbundet med deres arbejde, samt de forholdsregler der skal iagttages for at undgå disse farer« (§ 5, stk. 2) – kan man være i tvivl om, at denne bestemmelse virker til fordel for arbejderen, således at produktionseffektiviteten virkelig tilsidesættes til fordel for beskyttelsen. Eller om den snarere bevirker at arbejderen opfatter sygdomsfaren som noget uundgåeligt og accepteret. Man får mistanke om det sidste, når arbejdstilsynet i sin beretning skriver: »Mange regner med, at disse symptomer hører med til professionen og meddeler derfor ikke disse symptomer til lægen, knapt nok, når de bliver spurgt« (s. 76).

Hvad beskytter loven?

En lovgivning om arbejderbeskyttelse og sikkerhedsforanstaltninger kan have forskellige

mål. Loven kan effektivt beskytte arbejderne mod sygdoms- og ulykkesrisiko, og således forbyde enhver produktionsmetode, der indebærer uundgåelige risici. Men loven kan også have til formål at afbøde produktionsmetodernes mest graverende virkninger – dog således, at eventuelle forholdsregler altid bliver iværksat under hensyntagen til produktionen: til dens omkostninger, dens effektivitet etc.

Hvilken målsætning loven har, angiver hvilke interesser den varetager.

I den nugældende beskyttelseslov kan forbud mod en produktionsmetode kun iværksættes, når det drejer sig om særlig farlige hjælpemidler eller arbejdsmetoder, der ikke kan tilstrækkeligt sikres på nogen anden måde. Og ved de øvrige produktionsmetoder er sikringens effektivitet afhængig af tekniske og økonomiske hensyn. Der er desuden ingen bestemmelser om, at en beskyttelsesforanstaltning ikke må være til gene for arbejderne – og det påhviler arbejderne selv at sørge for eventuelle foranstaltningers overholdelse. Det må således konkluderes, at loven ikke er et effektivt værn mod de ansattes sygdoms og ulykkesrisiko – men kun et lapperi på de farer, produktionsmetoderne afføder.

Samarbejdets muligheder for arbejderne:

Hvilke muligheder har en arbejder for at få indflydelse på sin egen situation på den arbejdsplads, hvor han arbejder. Formelt er der gennem en række aftaler mellem fagbevægelsen og arbejdsgiverforeningen oprettet en række institutioner med det formål at øge arbejderne indflydelse på deres arbejdsplads og formidle et »samarbejde« mellem arbejdere og arbejdsgivere. I de seneste årtier er det blevet en mere og mere generel antagelse, at der findes en forbindelse mellem arbejderne trivsel og deres produktivitet. Eller som den amerikanske psykolog Mac Gregor siger, »gennemsnitsmennesket har ikke en medfødt uvilje mod arbejde. Afhængig

af kontrollerbare omstændigheder kan arbejdet blive enten en kilde til tilfredsstillelse eller en kilde til ubehag.«

Man antager, at specielt hvor »trivsel« betyder, at de ansatte får en vis indflydelse på arbejdets planlægning, vil det medføre øget produktivitet.

Arbejdsgiverne ønsker således at give arbejderne øget indflydelse på arbejdets planlægning for at få større produktion og dermed profit, men samtidigt ønsker de ikke, at arbejderne får så meget indflydelse, at de skal være med til at bestemme produktionens art og investeringerne, ej heller er arbejdsgiverne villige til at dele ud af deres rettigheder til at bestemme over, hvordan profitten skal anvendes. Dette er der åbenbart fra LO's side heller ikke noget ønske om at kræve. Således skriver Hans Rasmussen i en kronik i Politiken 1. oktober 1965: »Vi (fagbevægelsen) anfægter ikke med planerne om det industrielle demokrati den private ejendomsret, selv om den bringes i søgelyset«.

Arbejdsgiverne (og fagbevægelsen) har således ingen interesse i at arbejderne virkelig får magt over virksomhederne. Det gælder derimod at få arbejderne til at føle, at de har indflydelse på hvad der sker på deres arbejdsplads, idet det er med til at øge produktiviteten.

Hertil er de samarbejdsinstitutioner, der findes, fortræffelige. Man forsøger at kanalisere de konflikter, der måtte opstå på en arbejdsplads ind i en drøftelse i et af samarbejdsorganerne, for derigennem at pacificere arbejderne og undgå, at åbne konflikter skal bryde ud.

Gennem samarbejdsorganerne kan arbejdsgiverne lade udsive informationer i mindre portioner om evt. større ændringer på arbejdspladsen. En bid ad gangen og arbejderne mister overblikket over, hvad der er ved at ske på arbejdspladsen. Der kan ved denne metode opstå en række små konflikter, som dog aldrig vil være så store, at det kommer til de voldsomme åbne konflikter. Man afleder således arbejderne opmærksomhed fra det konflikterne virkelig drejer sig om.